

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu organisasi perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk mendukung kemajuan dan kualitas pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Kenaikan jabatan menjadi suatu faktor yang penting bagi perencanaan karir seorang karyawan atau pegawai dan juga untuk meremajakan suatu posisi jabatan agar diduduki oleh seseorang yang memiliki kriteria-kriteria yang sesuai untuk menempati suatu jabatan yang diusulkan. Seringkali proses kenaikan jabatan dan perencanaan karir pada perusahaan hanya didasarkan pada beberapa faktor tertentu saja. Faktor tersebut biasanya terjadi ketika karyawan mendekati atasan atau memiliki kedekatan secara personal maupun ikatan keluarga.

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* (wewenang) dan *responsibility* (tanggung jawab) karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Yusup, 2020). Promosi ialah apabila seorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula (Widyani & Putra, 2020). Promosi menurut para ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan karyawan untuk menempati jabatan yang lebih tinggi di dalam struktur organisasi, disertai dengan bertambahnya hak maupun kewajiban. Promosi yang diberikan tidak selalu memuat penambahan hak dan kewajiban secara bersamaan, terkadang promosi memberi penambahan kewajiban tidak disertai penambahan hak. Sebelum promosi dilakukan biasanya perusahaan atau organisasi melakukan penilaian kinerja untuk mendukung rekomendasi karyawan menduduki jabatan tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai

kinerja anggota secara tepat dan akurat. Penilaian kinerja karyawan berperan penting dalam merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. (Meutia et al., 2024)

Banyak faktor lain untuk menilai seseorang untuk proses kenaikan jabatan seperti sikap kerja, kemampuan, kinerja atau pendidikan. Faktor-faktor tersebut dapat dikelola oleh sebuah sistem yang dapat membantu untuk pengambilan keputusan. Sistem pendukung keputusan (SPK) merupakan sistem informasi interaktif yang menyediakan informasi, pemodelan dan manipulasi data (Ilham *et al.*, 2021). Sebuah sistem ini digunakan dalam membantu proses pengambilan keputusan untuk situasi yang semi terstruktur dan tidak terstruktur, dimana tak seorangpun tahu secara pasti bagaimana keputusan seharusnya dibuat. Dengan sistem ini manusia dapat memperoleh informasi dalam mendukung suatu keputusan. Sistem Pendukung Keputusan atau dikenal dengan SPK merupakan bagian dari informasi. Terdapat beberapa tahapan dalam sistem pendukung keputusan yaitu mendefinisikan masalah, pengumpulan data yang relevan untuk di analisis, pemilihan alternatif solusi, memberikan keputusan dan implementasikan hasil serta evaluasi.

Honda Arista Binjai merupakan salah satu *dealer* Honda di Kota Binjai, selain *dealer*, Honda Arista Binjai juga memiliki bengkel perawatan berkala untuk konsumen yang memiliki kendaraan mobil bermerek Honda. Pada Perusahaan ini perlunya di *reshuffle* posisi jabatan untuk meningkatkan stabilitas perusahaan. Maka perusahaan saat ini sedang melakukan promosi jabatan untuk memenuhi kebutuhan yang diperuntukan dalam mencapai target perusahaan. Tetapi pada perusahaan ini untuk proses dalam menduduki jabatan masih berdasarkan opini lama bekerja dan penyelesaian pengerjaan modul. Selain opini tertentu, dimana keputusan yang diambil berdasarkan keyakinan atau perasaan personal pribadi, bukan seutuhnya berdasarkan *permormance* dan kinerja karyawan. Proses penilaian kinerja berdasarkan kriteria tertentu saja tanpa adanya pertimbangan faktor dari kriteria lainnya. Masalah yang muncul saat ini adalah jika proses penentuan jabatan yang terjadi adanya karyawan yang mendapat rekomendasi untuk kenaikan jabatan yang hanya melihat pada lama bekerja, tetapi karyawan tersebut belum tentu unggul

pada beberapa kriteria-kriteria yang lain, akan tetapi tetap mendapat rekomendasi untuk kenaikan jabatan.

Pada Honda Arista Binjai memiliki hierarki dari jabatan tertinggi dengan posisi jabatan Kepala Cabang, kemudian jajaran Kepala sub bidang yang terdiri dari Kepala Sales, Kepala Bengkel kemudian Kepala Admin dan untuk jabatan paling bawah merupakan tim pendukung dari berbagai sub bidang. Karyawan di Honda Arista Binjai memiliki masa lama bekerja dari 2 hingga 5 tahun lebih. Jumlah karyawan yang bekerja pada Honda Arista Binjai sebanyak 19 orang. Untuk kenaikan atau promosi jabatan di Honda Arista tidak selalu berpatok dengan waktu atau lama bekerja di perusahaan, tetapi dengan adanya permintaan posisi jabatan yang ditentukan.

Untuk permasalahan yang ada di Honda Arista Binjai metode yang digunakan dalam mendukung keputusan ini adalah *Profile Matching*. *Profile Matching* merupakan proses mencocokkan profil seseorang dengan kebutuhan atau kriteria tertentu. Penggunaan *profile matching* memudahkan dalam pengambilan keputusan untuk menentukan urutan calon karyawan yang layak mendapatkan kenaikan jabatan berdasarkan nilai bobot yang diperoleh dalam proses penilaian untuk menentukan sebuah level pada karyawan. Adanya prosedur ini setidaknya dapat membantu sistem dalam memproses aktivitas data dalam penyesuaian dengan sistem penilaian yang ada guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses penilaian karyawan. Dengan metode *profile matching* ini diharapkan dapat memberikan informasi yang nantinya akan memberikan alternatif solusi pada masalah yang terjadi Honda Arista Binjai dalam membangun sistem pendukung keputusan kinerja karyawan untuk kenaikan jabatan dan diharapkan mengurangi subyektifitas dalam pengambilan keputusan.

Dari latar belakang masalah di atas, maka judul penelitian yang peneliti angkat yaitu **”Promosi Jabatan Untuk Menentukan Level Karyawan Dengan Penerapan Metode *Profile Matching* Pada Honda Arista Binjai”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu bagaimana menentukan bobot nilai karyawan dengan menggunakan metode *Profile Matching* dalam menentukan kelayakan promosi jabatan pada karyawan Honda Arista Binjai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil bobot nilai karyawan dengan menggunakan metode *Profile Matching* dalam menentukan kelayakan promosi jabatan pada karyawan Honda Arista Binjai.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan kelayakan promosi jabatan pada karyawan Honda Arista Binjai.

2. Bagi Peneliti

Peneliti lebih memahami bagaimana penerapan dalam menentukan kelayakan karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi kedepannya.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi pembaca karena mendapatkan ide atau gagasan yang dapat digunakan saat melakukan penelitian pada karyawan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya.

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

1.5.1 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang digunakan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Honda Arista Binjai.
2. Data yang diambil untuk penelitian ini data kuisisioner yang diberikan pada karyawan atau staff Honda Arista Binjai.
3. Karyawan yang termasuk dalam penilaian merupakan karyawan yang bekerja diatas 2 tahun.

1.5.2 Asumsi

Adapun asumsi yang digunakan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Data yang digunakan dari kuisisioner karyawan Honda Arista Binjai.
2. Tempat yang menjadi objek penelitian dalam kondisi normal.